

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador. /

HECHOS: La parte demandante solicita se declare que existió un contrato de trabajo y que existió despido en estabilidad laboral reforzada. En primera instancia se declaró que la existencia de un contrato de trabajo entre el 15 de junio de 1998 y el 18 de marzo de 2019 y que el despido del demandante en situación de debilidad manifiesta y con estabilidad laboral reforzada; por lo que ordenó el reintegro del demandante a su cargo y el pago de salarios y prestaciones sociales desde el despido hasta el reintegro. El problema jurídico principal se centra en determinar si el demandante, Yornel Antonio Palencia Gómez, tenía derecho a la estabilidad laboral reforzada al momento de la terminación de su contrato de trabajo.

TESIS: (...) según lo dispuesto por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral entre otras en sentencia STL 3420 de 2020, para que se den los presupuestos de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud se deben cumplir 4 requisitos o condiciones tales como: i) Que el trabajador padezca de un estado de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, independientemente de su origen; ii) Que el empleador tenga conocimiento de dicho estado de discapacidad; iii) Que el patrono despida al trabajador de manera unilateral y sin justa causa; y iv) Que el empleador no solicite la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo. (...) Precisándose que, por el contrario, este conocimiento no se acredita cuando (i) ninguna de las partes prueba su argumentación; (ii) la enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato; (iii) el diagnóstico médico se da después del despido; y (iv) pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas. (...) Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.” Para el caso bajo estudio, en atención a las cargas procesales contenidas en los artículos 164 y 167 del CGP y después de ser valorada en su conjunto las pruebas aportadas al proceso, con base en las reglas de la sana crítica y la libre formación del convencimiento (art. 61 del CPL), se extrae de la prueba aportada al plenario, que el Sr. Yornel Antonio Palencia Gómez no contaba con incapacidades, terapias, restricciones laborales ni barreras para desempeñar a cabalidad sus funciones a la terminación del contrato de trabajo, ello es, para el 18 de marzo de 2019, entendiéndose con ello que las dolencias de las que se aqueja el demandante por hipotiroidismo, asma, conjuntivitis aguda, glaucoma que reposan en las historias laborales, no generaban una barrera física que limitara el ejercicio efectivo de las funciones, ni ello le generaba una desigualdad frente a las personas que ejecutan las mismas labores o trabajo y tan es así, que se encuentra probado en el plenario que el actor desempeño sus labores de técnico instalador hasta el día de la terminación del contrato. (...) Aunado a lo anterior, conforme fue expresado por el testigo (...), la empresa entregaba la totalidad de los implementos de protección y seguridad para el desempeño de las labores de soldador, entre ellas gafas, careta, tapabocas, etc, lo que da a entender conforme la recomendación enunciada, que el demandante ejercía su labor y en especial la actividad de soldador, con la debida protección

ocular y con el uso de la protección respiratoria en cumplimiento de la recomendación dada por medicina laboral. (...) Con base en lo expuesto se revocará parcialmente la sentencia y en su lugar se declarará que el Sr. Yornel Antonio Palencia Gómez no era un sujeto de especial protección a la terminación del contrato de trabajo el 18 de marzo de 2019, por lo tanto, no se encontraba en estabilidad laboral reforzada. En consecuencia, se absolverá a la Sociedad Mitsubishi Electric De Colombia Ltda. (...) Se confirmará la sentencia en todo lo demás, ello es, la declaración que entre las partes existió un contrato de trabajo entre el 15 de junio de 1998 y el 18 de marzo de 2019, de acuerdo con lo relacionado en la historia laboral de Colpensiones, inicialmente por obra o labor y a término indefinido a partir de 2006, por no haber existido inconformidad en ese punto. (...)

M.P: HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ

FECHA: 30/09/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, treinta (30) de septiembre de dos mil veinticuatro (2024)

DEMANDANTE : YORNEL ANTONIO PALENCIA GÓMEZ
DEMANDADO : MITSUBISHI ELECTRIC DE COLOMBIA
LITISCONSORCIO NECESARIO: COLPENSIONES
TIPO DE PROCESO : ORDINARIO
RADICADO NACIONAL : 05-001-31-05-003-2021-00206-01
RADICADO INTERNO : 220-24
DECISIÓN : REVOCA PARCIALMENTE, DECLARA, ABSUELVE Y CONFIRMA
ACTA NÚMERO : 261

En la fecha, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL, procede a emitir sentencia de segunda instancia en la que se estudia el **recurso de apelación**, en el proceso de la referencia. La Sala, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado por el ponente, Doctor HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, que a continuación se traduce en la siguiente decisión:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio de 2022, la providencia en segunda instancia se profiere escrita.

ANTECEDENTES

La parte demandante solicita como **pretensión principal**, se DECLARE que existió un contrato de trabajo a término indefinido sin solución de continuidad desde el 15 de junio de 1998 al 18 de marzo de 2019; que existió despido en estabilidad laboral reforzada el 18 de marzo de 2019.

Se ORDENE el reintegro al cargo que venía desempeñando; el pago de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997; los salarios dejados de percibir desde el despido hasta el reintegro; el pago de las prestaciones sociales, vacaciones, primas extra legales y bonificaciones; la seguridad social dejada de percibir hasta que se verifique el reintegro; se ordene al accionada al pago de la indemnización moratoria del artículo 65 del CST por mora en el

pago de las prestaciones sociales por no pago de la liquidación al momento del despido; y las costas procesales.

Como **pretensión subsidiaria** se DECLARE que existió un contrato de trabajo a término indefinido sin solución de continuidad desde el 15 de junio de 1998 hasta el 18 de marzo de 2019; que existió despido en estabilidad laboral reforzada de conformidad con la ley 361 de 1997, el 18 de marzo de 2019.

Que la accionada debe cancelar indemnización del art. 26 de la Ley 361 de 1997; la indemnización del art. 64 del CST desde el 15 de junio de 1998 sin la reforma de la Ley 789 de 2002; la indemnización moratoria del artículo 65 del CST por mora en el pago de las prestaciones sociales desde el despido, por no pago de la liquidación; y el pago de las costas procesales.

Como supuestos fácticos con que sustenta sus pretensiones, expone que desde el 18 de junio de 1998 el demandante inició labores para la empresa MELCO DE COLOMBIA LTDA., en el cargo de Técnico T-0, realizando labores en instalaciones de ascensores y escaleras eléctricas mediante contrato de trabajo denominado "contrato temporero" donde la duración de ese contrato correspondía a la duración de la instalación desarrollada en el Edificio Sierra Alta; sin existir interrupción en la labor contratada, celebró los siguientes contratos temporero:

- El 1º de enero de 1999 para desarrollarse en el Edificio Callejuelas de la Linde;
- El 1º de mayo de 1999 para hacer instalaciones en El Tesoro;
- El 16 de septiembre de 1999 para hacer instalaciones en Saint Denis;
- El 14 de enero de 2000 para hacer instalaciones en el Hospital General de Medellín.

El 16 de septiembre de 2000 firmó contrato por obra o labor para hacer instalaciones en Santa Isabel sin existir en la historia laboral interrupción en su labor contratada.

El actor firmó los siguientes contratos de trabajo a término fijo:

- De 3 meses del 7 de mayo al 6 de agosto de 2002;
- El anterior contrato se prorrogó hasta el 28 de mayo de 2003,
- El 28 de mayo de 2003 firmó un nuevo contrato hasta el 27 de enero de 2004 y se presentó sin solución de continuidad hasta el 30 de junio de

- 2005 sin existir en la historia laboral interrupción en su labor contratada y dándole un periodo de descanso de 30 días en junio de esa anualidad.
- Firmó contrato a término fijo de 4 meses, desde el 5 de julio al 4 de noviembre de 2005,
 - El anterior contrato se prorrogó hasta el 1º de diciembre de 2006, oportunidad en que firmó un nuevo contrato por 4 meses hasta el 30 de marzo de 2007 sin interrupción en la labor contratada

El 15 de marzo de 2007 firmó un documento denominado “modificación al contrato individual de trabajo” donde se indicó que, a partir de esa fecha, las partes de común acuerdo modificaban la modalidad del contrato fijo inferior a un año a término indefinido.

A partir de enero de 2014, la empresa pasó a denominarse MITSUBISHI ELECTRIC DE COLOMBIA LTDA., existiendo continuidad en el contrato; en comunicación del 18 de marzo de 2019 la jefe de Recursos Humanos de la sociedad MITSUBISHI ELECTRIC DE COLOMBIA LTDA., informó la terminación del contrato de trabajo sin justa causa y se le cancelaría las prestaciones sociales e indemnización del art. 64 del CST.

Sostiene el demandante, que la liquidación del contrato no obedece a la realidad dado que fue liquidada la indemnización con fecha de ingreso del 1º de diciembre de 2006 y fecha de retiro 18 de marzo 2019 cuando en realidad, el contrato de trabajo se desarrolló sin solución de continuidad desde el 18 de junio de 1998 hasta la fecha del despido.

Que el último cargo desempeñado por el actor fue de técnico de instalaciones T-3, siendo un cargo de supervisor de instalación, pero asegura que con el salario que devengaba no se reflejaba a su cargo, porque conforme al principio de trabajo igual, salario igual, no estaba bien remunerado.

Que derivado de la actividad laboral desarrollada por el actor en la empresa demandada, presenta problemas en su salud a nivel pulmonar y de visión dado que el trabajo era en recintos cerrados con soldadura y por largas horas, lo implica que los gases y luces deriven en lesiones que son irreversibles; que eran largas jornadas de trabajo y su labor se dio desde 1998, problemas que empezaron a presentarse en el mes de septiembre de 2017; que por lo anterior, se firmó un acta de implementación de recomendaciones, restricciones y/o reubicación, con fecha de implementación de restricciones el 4 de septiembre de 2017 en donde se estableció:

Recomendación medica		tiempo de vigencia
Evitar la exposición a contaminantes como material particulado, humos, polvos, fibras, lanas, gases, vapores		Hasta realizarse la evaluación y tratamiento en su EPS
evitar exposicion a soldadura		Hasta tener concepto de oftalmología

Se tiene que no existe reporte de tratamiento por la EPS ni concepto de oftalmología; que no se terminó el tratamiento y las restricciones no se cumplieron; que siempre le ordenaron continuar con trabajos de soldadura y exposiciones a gases en recintos cerrados, correspondiente a la estructura donde se encuentran los ascensores; las restricciones no fueron acatadas por la oficina de seguridad y salud en el trabajo, siendo ellos los que debieron tener los conceptos de oftalmología y de la EPS del tratamiento requerido por la exposición a contaminantes que le afectaban su sistema respiratorio.

Al momento de subsanar la demanda, la parte demandante expone que en virtud de la sustitución patronal, ejerció labores T3 en Medellín y otros lugares donde se requería el servicio; las labores de instalación de ascensores y escaleras eléctricas, era dependiendo de la contratación y su lugar; el horario era 7am a 5pm de lunes a sábado; el último salario fue \$1.408.200; las instrucciones u órdenes respecto de la labor, era del ingeniero asignado por la empresa y del jefe de personal, mismo de la empresa MITSUBISHI ELECTRIC DE COLOMBIA LTDA. quien le determinaba para cual ciudad u otro país debía prestar sus servicios (expediente digital 04).

RESPUESTA A LA DEMANDA

La sociedad demandada en la contestación acepta que el contrato celebrado con la sociedad MELCO DE COLOMBIA LTDA el 18 de junio de 1998; que el 15 de marzo de 2007, MELCO DE COLOMBIA LTDA y el Sr. Yornel Antonio Palencia Gómez de común acuerdo, decidieron modificar el tipo o modalidad de contrato celebrado, entendiendo que el contrato celebrado es a término indefinido, pero aclaró que en todas las relaciones laborales que el demandante sostuvo con la empresa, esta última siempre cumplió con todas sus obligaciones laboras y de seguridad social frente a su empleado; que el pago de las liquidaciones definitivas de prestaciones sociales corrobora que al demandante se le cancelaron al momento de dar por terminado cada contrato los conceptos salariales y prestacionales a los que tenía derecho y las liquidaciones se encuentran firmadas por el demandante sin que se observe

que tuviera inquietudes, dudas o reclamos frente a las mismas; aceptó que a partir de enero de 2014 la empresa pasó a denominarse MITSUBISHI ELECTRIC DE COLOMBIA LTDA.; y la terminación sin justa causa fue el 18 de marzo de 2019.

De los hechos restantes indicó que no son ciertos, aclarando que, al finalizar la obra o labor contratada, en los contratos de trabajo celebrados el 1º de enero, 1º de mayo, 16 de septiembre de 1999, 14 de enero y 16 de septiembre de 2000, fueron liquidados en forma definitiva los salarios y prestaciones sociales correspondientes; que del contrato del 7 de mayo de 2002 a 3 meses se prorrogó:

- Del 7 de agosto al 7 de noviembre de 2002
- Del 7 de noviembre de 2002 al 7 de febrero de 2003
- Del 7 de febrero al 7 de mayo de 2003.

Y el 6 de abril de 2003, ello es, con 30 días de anticipación, la empresa le envió al demandante el preaviso de no prórroga del contrato de trabajo, notificándole que el contrato de trabajo terminaría en la fecha de vencimiento, el 7 de mayo de 2003; vencido el término del preaviso, el actor recibió el pago de la totalidad de los salarios y prestaciones sociales causadas a la fecha.

Que en relación al contrato suscrito el 5 de julio de 2005, por duración de 4 meses, hasta el 5 de noviembre de 2005, se prorrogó:

- Del 5 de noviembre de 2005 al 5 de marzo de 2006.
- Del 5 de marzo al 5 de julio de 2006.
- Del 5 de julio y el 5 de noviembre de 2006.

El 4 de octubre de 2006, le comunicó al demandante que el contrato no sería prorrogado, produciéndose el vencimiento del contrato la correspondiente liquidación definitiva de salarios y prestaciones sociales, recibiendo el trabajador la suma de \$1.843.888.

Que el 1º de diciembre de 2006 se celebró un nuevo contrato de trabajo, el cual se prorrogó y las partes convinieron modificar el tipo de contrato celebrado, entendiendo que se trataba de un contrato a término indefinido y estuvo vigente hasta el 18 de marzo de 2019.

Aclaró la accionada, que el último cargo desempeñado por el demandante fue el de técnico de instalación T – 3, devengado un salario de \$ 1.408.200 y dicho salario era el asignado para la categoría de técnico en la que se encontraba.

En relación a los problemas de salud, asegura la accionada que jamás se recibieron en la empresa solicitudes de revisión del puesto de trabajo del actor por parte de entidades del sistema de la seguridad social con el fin de calificar el origen de alguna enfermedad; que el demandante no trabajaba largas horas en actividades de soldador, ya que ese no era su cargo y cuando eventualmente requería realizar esas labores, era por cortos períodos de tiempo; que el demandante no presentó incapacidades por enfermedades pulmonares o de visión, la empresa solo conoció que el demandante utilizaba unas gotas oftálmicas; que durante el desarrollo del último contrato de trabajo ni la EPS ni la ARL a la cual se encontraba afiliada el accionante enviaron a la empresa notificaciones sobre el estado de salud de éste, ni se recibieron solicitudes de reubicación laboral o de restricciones para trabajar

Propuso las excepciones de inexistencia de la estabilidad laboral reforzada; inexistencia de la obligación de reintegrar. Frente a las pretensiones de la demanda, se opuso a todas y cada una de las ellas (expediente digital 12).

En auto del 11 de marzo de 2022 el juzgado de conocimiento ordenó vincular a Colpensiones en calidad de litisconsorcio necesario por pasiva (expediente digital 20) y en auto del 13 de julio de la misma anualidad, dio por no contestada la demanda por parte de Colpensiones (expediente digital 29).

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia del 24 de julio de 2024, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Medellín, DECLARÓ que entre las partes existió un contrato de trabajo entre el 15 de junio de 1998 y el 18 de marzo de 2019, de acuerdo con lo relacionado en la historia laboral de Colpensiones, inicialmente por obra o labor y a término indefinido a partir de 2006; que el demandante fue despedido estando en situación de debilidad manifiesta y por lo tanto teniendo estabilidad laboral reforzada.

Como consecuencia de las anteriores declaraciones, le ORDENÓ a la sociedad MITSUBISHI ELECTRIC DE COLOMBIA LTDA, reintegrar sin solución de continuidad en su cargo al Sr. Yornel Antonio Palencia Gómez, en cargo igual o superior al que venía desempeñando al momento de la

terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de MITSUBISHI ELECTRIC DE COLOMBIA LTDA, es decir, a partir del 19 de marzo de 2019; a pagar las siguientes sumas por concepto de salarios y prestaciones sociales por el período comprendido entre el 19 de enero de 2019 y el 31 de julio de 2024 y las que se sigan causando:

- Salarios: \$102.247.046
- Prima de servicios: \$8.358.986
- Auxilio de Cesantías: \$7.389.382
- Interés de cesantía: \$857.781

Sumas de dinero que deberán ser indexadas cuando real y efectivamente se paguen al demandante.

Le ordenó a la accionada, pagar al actor los salarios y prestaciones que se sigan causando a partir del 1º de agosto de 2024 y hasta la fecha efectiva del reintegro, teniendo como base salarial para el año 2024, la suma de \$1.939.208. AUTORIZÓ a MITSUBISHI ELECTRIC DE COLOMBIA LTDA, descontar de las sumas ordenadas en el numeral anterior, \$13.987.435 indexada, por concepto de indemnización por despido injusto pagada al demandante.

Le ordenó a MITSUBISHI ELECTRIC DE COLOMBIA LTDA, pagar a Colpensiones los aportes a seguridad social en pensiones por el período comprendido entre el 19 de enero de 2019 y el 31 de julio de 2024 y hasta cuando real y efectivamente sea reintegrado. Para lo anterior, dentro de los 2 meses siguientes a la fecha en que quede en firme esta sentencia, MITSUBISHI ELECTRIC DE COLOMBIA LTDA, solicitará a Colpensiones la liquidación de los valores a pagar por concepto de aportes a seguridad social en pensiones por el período comprendido entre el 19 de enero de 2019 y el 31 de julio de 2024, incluyendo los respectivos intereses de mora y los que se sigan causando hasta que se haga efectivo el reintegro de acuerdo con los valores salariales anuales indicados en la sentencia. Colpensiones dentro del mes siguiente a la fecha en que lo solicite por escrito MITSUBISHI ELECTRIC DE COLOMBIA LTDA, efectuará dicha liquidación y remitirá dentro del mismo término de un mes a MITSUBISHI ELECTRIC DE COLOMBIA LTDA el valor de dicha liquidación. MITSUBISHI ELECTRIC DE COLOMBIA LTDA dentro del mes siguiente en que le sea entregado, hará el pago de aportes pensionales en favor del demandante para Colpensiones.

También le ordenó a la sociedad demandada, pagar al Sr. Yornel Antonio Palencia Gómez la suma de \$8.449.200, por concepto de indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. E impuso costas procesales a cargo de la demandada MITSUBISHI ELECTRIC DE COLOMBIA LTDA y en favor del accionante.

Decisión que se adoptó enunciando la prueba documental aportada por la parte demandante y donde se refleja el estado de salud del actor, las recomendaciones y restricciones; que según el testigo los exámenes y el estado de salud del demandante eran conocidos por la empresa demandada; haced referencia del concepto del 3 de abril de 2018, donde se indicó que era apto para el cargo con recomendación de continuar tratamiento de tiroides, SVE visual y respiratorio, educación de seguridad y riesgo; historia médica del 6 de febrero de 2015: remisión de paciente con hipertiroidismo, en tratamiento con metamizol, trae examen de control, “oftalmología remisión: paciente que refiere dolor ocular y purito sin valoración de oftalmología, se solicita valoración por esa especialidad”; historia médica 6 de julio de 2017 “paciente con 3 meses de evolución de ... asfixia intermitente, tos seca de predominio nocturno y antecedente de historia clínica de espirometría alterada”; historia médica 6 de julio de 2018 “diagnostico: hipotiroidismo no especificado, asma no especificada, e hiperlipidemia”; historia clínica de 4 de octubre de 2018 “antecedentes de hipotiroidismo, glaucoma, dislipidemia. Consulta para revisión de paraclínicos”. Prueba que la analizó en conjunto con la prueba testimonial.

Frente a la declaración de los testigos, del Sr. Jorge Henao, lo catalogó como testigo directo, convergente no dubitativo, sin interés y no merece reparo, del que resaltó que le consta que el actor tenía problemas en los ojos y ello era conocido por el supervisor; y era aceptado por la empresa que el testigo hiciera trabajos de soldadura para no afectar más los ojos del actor.

Frente a la testigo de la accionada, Sra. Shirley Catherine Arroyave Arboleda resaltó que dejaba mucho que desear, porque sin ser preguntado por el despacho hacía excesiva énfasis en que “por voluntad de la empresa se hicieron exámenes” “que aunque la ley no lo ordena” “que las incapacidades eran temporales”, puede que fuera así pero eso no se le estaba preguntando, por lo que destaca la excesiva precaución y animo que al empleador no le vaya mal, lo que es un indicio que es un testimonio que se deba analizar con cuidado. Señaló el A Quo, que no se evidencia que las incapacidades fueran temporales porque ello no lo dice.

Del testigo de William Giraldo Castro (demandante), del que reseño que es dubitativo, contradictorio. Y testimonio de Daniel Esteban Hernández que como encargado conocía de los informes de SUS MÉDICOS.

Que, de acuerdo con las pruebas, concluyó el despacho que la empresa conocía los padecimientos del demandante cuando le terminó el contrato; y encuentra como indicio grave, que el demandante era buen trabajador desde 1998 y tan es así que sucesivamente le hacían contratos a término fijo y el supervisor le tenía confianza, pero cuando en el 2017 y 2018 sus médicos detectaron e informaron a la compañía, que tenía problemas en los ojos no se le renovó el contrato.

IMPUGNACIÓN

El apoderado de la parte demandada apeló la sentencia y solicita la revocatoria de la sentencia por no compartir la interpretación, sustanciación ni las conclusiones a las que se llegó por ser ajenas al precedente jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional; que esas circunstancias de hecho llevan al abuso del derecho de los trabajadores y no es la naturaleza de la norma ni la jurisprudencia ha entendido la estabilidad laboral reforzada.

Que, si se considera que cualquier condición de salud, incluso leve, implica estabilidad laboral reforzada, se podría concluir que cualquier persona está en estabilidad laboral reforzada, porque todos los seres humanos tienen antecedentes de salud y condiciones médicas Incluso leves, pero no por ello se puede entender que tienen estabilidad laboral reforzada.

La interpretación realizada lleva a un abuso del derecho porque una considero de salud leve (uñero, gripa, hipertensión, tratamiento odontológico, enfermedad gastrointestinal), para el despacho, debería dar estabilidad laboral reforzada, sin embargo, llama la atención, porque eso no es lo dicho por las Altas Cortes. Como sustento cita la sentencia citado en la respuesta a la demanda y en los alegatos T 434 de 2008 de la que resalta "... la correcta interpretación de la estabilidad laboral reforzada no implica que el trabajador tenga un derecho subjetivo a permanecer indefinidamente en un determinado puesto de trabajo..."; que la interpretación que hace el despacho implicaría que cualquier condición leve, imposibilita aun acudiendo al Ministerio, a la terminación del contrato de trabajo, afirmación que va en contra del aparte jurisprudencial transcrito. Que la interpretación del juzgado sujeta a las

empresas y a la accionada a lo imposible, pero “a lo imposible nadie está obligado”. Que la desproporcionalidad en la interpretación que hace el despacho está calificada por la Corte Constitucional porque bajo la premisa que funda el fallo, no existe ninguna con ninguna persona en Colombia que no haya tenido una condición leve de salud y en forma desproporcionadamente se le imponga al empleador hacer permanente el empleo.

Asegura el apelante, que se debe de analizar la condición del trabajador en aplicación de la jurisprudencia vigente que es la sentencia SL 1152 de 2003, la cual aplicó los criterios fijados por la Corte Constitucional; precedente que dice que no basta la existencia de una enfermedad, sino que debe ser probado por el demandante que esa enfermedad implica una deficiencia a largo plazo para el desarrollo del rol ocupacional o que represente una desventaja para la prestación del servicio; que no se trata de una enfermedad leve sino una enfermedad que genere una deficiencia, que implique una barrera real en el entorno laboral.

Que conforme a la prueba aportada y la confesión del actor a la cual se hizo caso omiso, se encuentra probado que el demandante desarrolló su cargo hasta la finalización del contrato y se desarrolló con condiciones optima y técnicas, por lo tanto, en caso de ser aceptada la existencia de una enfermedad del actor, no existió una barrera que imposibilite el normal desarrollo del cargo. A la luz de la jurisprudencia es evidente que no se probó que el demandante hubiera tenido una imposibilidad una limitación para el normal desarrollo del cargo.

Que en la sentencia se habló de una temporalidad y se dijo que era una condición permanente, lo que desmiente porque en el concepto médico de marzo del 2018 se dijo que no existen restricciones, por lo tanto, hasta ese momento existieron y fueron temporales y fue hasta el concepto de abril de 2018 donde se calificó como apto y se dieron únicamente recomendaciones dirigidas únicamente a las medidas de protección personal; que esas medidas de protección que se usan para cualquier trabajador en el cargo que desarrollaban el demandante sin que fueran medidas excepcionales ni limitantes, no son unas barreras para el cargo ni son una medida que imposibilitara el desarrollo normal del cargo; asegura que la recomendación no significa una barrera ni imposibilidad para desarrollar el cargo, y ninguno de los conceptos señala que el demandante no fuera apto o apto con restricciones; destaca que todos los conceptos médicos desde el año 2017, señalan que el demandante es apto para el desarrollo del cargo, incluso, para

el trabajo en altura, lo que significa que no tiene vértigo, ni problemas de visión relevante que imposibilite el normal desarrollo del cargo, no tiene problemas que generen riesgos de caídas, que puede desarrollar esa actividad en condiciones seguras.

Afirma que la Corte Constitucional dice que no se puede interpretar la estabilidad de manera desproporcionada ni se le puede imponer una carga desmedida al empleador y según la Corte Suprema de Justicia es carga del demandante probar que existe una limitación real para el normal desarrollo del cargo; que lo importante es que la enfermedad tenga una conexidad con el desarrollo del cargo y que lo limite, pero en este caso la enfermedad no era limitante ni relevante para el normal desarrollo del cargo.

Que es necesario que se pruebe la existencia de una barrera para el normal desarrollo del cargo, para dar aplicación a la presunción; que los requisitos para que exista la presunción son: que exista una enfermedad, que esa enfermedad sea una barrera para el normal desarrollo del cargo y en este caso no está acreditado y que esa barrera sea conocida por el empleador.

Que la barrera no está acreditada en el proceso y existe confesión que el Sr Daniel aceptado conocer la historia clínica, lo que conoció fueron los conceptos de aptitud de su médicos y dichos conceptos no dijeron que el demandante no fuera apto, y tenía unas recomendaciones sin que estas generaran una barrera para el normal desarrollo de su cargo. Que el estado de salud que reposa en el concepto del 30 de agosto de 2017 no puede ser perpetuo porque en abril de 2018 el concepto medico dice “ninguna restricción” y la jurisprudencia habla de evaluar la condición médica para el momento de la terminación y no eventos anteriores.

Que, para el año de la terminación del contrato de trabajo, 2019, no hay una condición de salud limitante y por ello no se puede desconocer el precedente jurisprudencial remontándose a hechos antecedentes de años anteriores a la terminación del contrato para decir que hay estabilidad laboral reforzada.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

El apoderado de la parte demandante solicita se confirme la sentencia; que de conformidad con los conceptos de aptitud ocupacional y conceptos médicos de aptitud laboral, en todos aparecen resultados alterados cumpliendo recomendaciones siendo adecuado para el cargo y las recomendaciones y/o

restricciones laborales fueron conocidas en su integridad por el Comité Paritario de Salud Ocupacional y el Departamento de Seguridad Y Salud en el Trabajo, conforme se refleja en el acta de implementación de recomendaciones y restricciones y/o reubicación emitido por la empresa Mitsubishi Electric de Colombia.

De la parte demandada aceptó tácitamente que el despido del demandante obedeció a las condiciones de salud, según lo dijo en el hecho 11 de la contestación de la demanda. Afirma que el actor es desplazado por violencia de principios de los años 90, su condición socio económica es precaria, en la actualidad no labora dadas las afectaciones de salud, y esta condición de salud implica restricciones para poder volver estar en el mercado laboral; de lo anterior que se deja claro que tiene afectaciones en su salud, todas ellas eran conocidas por la empresa demandada y por ende estaba en estabilidad laboral reforzada; y se reconoció por la empresa que el despido estaba condicionado a los parámetros confesados en la demanda.

Que la accionada no solicitó el debido permiso exigido en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, configurándose el despido en estabilidad laboral reforzada por fuero de salud. Sustenta sus alegatos en la sentencia SU 087 de 2022.

Que las condiciones de salud del accionante, le impedían el normal desarrollo de su actividad, dado que las condiciones de salubridad donde se desarrollaba la actividad del trabajador no eran aptas y sus condiciones al momento del despido, estaban restringidas a la actividad que desarrollaba; la condición de salud, era conocida por la empresa, al haberse determinado unas restricciones laborales; que el despido es discriminatorio, pues escogieron para despedir, a quienes como lo dice la contestación del hecho 11, fue por las condiciones de salud. Cita las sentencias C 479 de 1992; que los testigos aseveran la condición de salud del actor, y aun así debía de trabajar. Que la prueba de oficio y fue desistida por el juez, da cuenta de una pérdida de la capacidad laboral y la que tiene una fecha de estructuración de la enfermedad anterior a la fecha de despido, siendo la calificación de pérdida de la capacidad laboral, un refuerzo probatorio que debió dejarse, aunque la sentencia diera el resultado bajo el acogimiento de las pretensiones; que esa prueba se decretó en la audiencia del artículo 77, la misma no puede ser objeto de desistimiento cuando esta ha sido decretada y practicada; hace referencia al artículo 175 del CGP que trata sobre el desistimiento de la prueba y en los alegatos de conclusión de la primera instancia, se requirió al juez para que la prueba se tuviera en cuenta al momento del fallo, so pena de incurrir en una nulidad

procesal tal y como lo indicó la sentencia del Consejo de Estado, expediente 76001 23 31 000 2002 04469 01 con sentencia del 17 de febrero de 2023; es entonces necesario que esta prueba no pueda ser desistida aunque sea el Juez de instancia quien la haya decretado y practicado; tiene esta prueba la connotación de ser una prueba legalmente practicada y tomada en cuenta como fundamento del fallo y con ella se reforzaría el argumento del Juez para que se dejara claro que existía una estabilidad laboral reforzada por estar con calificación y así, dársele el valor necesario.

Hace referencia al oficio dirigido a la ARL Colmena del 21 de julio de 2017 en donde se existe un reporte de un accidente de trabajo con ocurrencia fuera de la empresa, pero en función de su labor; y considera que las excepciones propuestas deben negarse.

El apoderado de la accionada MITSUBISHI ELECTRIC DE COLOMBIA LTDA, destaca la inexistencia de una la condición de discapacidad relevante porque no cualquier condición de salud implica la existencia de estabilidad laboral reforzada, conforme se indica en la sentencia T 434 de 2008; que la sentencia plantea una interpretación que pretende imponer una carga desproporcionada en el empleador, buscando hacer valer la relación laboral sin que sea posible y además lo hace bajo el supuesto la estabilidad laboral reforzada, sin que sea cierto y para ello remite a la sentencia SL 3145 de 2021 y SL 1152 de 2023, analizando de la última de ellas, cada uno de los requisitos así:

a) “La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida”. Quedó establecido que no existe una desviación significativa o una pérdida relevante de la capacidad laboral, porque el demandante nunca presentó diagnósticos médicos, recomendaciones o restricciones medicas emitidas por la ARL o por la EPS, las únicas recomendaciones médicas fueron emitidas preventivamente por la empresa en el marco del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y fueron temporales y para el mes de marzo y abril de 2018 el demandante en los exámenes medico periódicos y de tamizaje para trabajo en alturas, resultó apto para ello y sin recomendación y remite a las declaraciones de los señores Sirley Katherine Arroyave Correa y William Giraldo Castro.

b) “La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás”. Que el juzgado no analizó el requisito fundamental, porque no cualquier condición de salud genera estabilidad y remitió a las declaraciones del Sr. Jorge Henao, Sirley Katherine Arroyave Correa, William Giraldo Castro y Daniel Esteban Hernández.

c) “Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso”. Asegurando solo la existencia del trato discriminatorio en caso de ser conocido y la protección opera si se evidencia un acto discriminatorio, sin que ello haya ocurrido; que el demandante nunca presentó ausentismo por incapacidades médicas, lo que significa que medicamente estaba en capacidad de trabajar, máxime cuando durante la relación laboral no existieron calificaciones de pérdida de capacidad laboral, y la EPS y la ARL jamás emitieron restricciones, ni recomendaciones ni órdenes de reubicación laboral y el actor lo confesó.

Frente al conocimiento de la condición de salud incapacitante a la terminación del contrato, cita la sentencia SL 546 de 2022, SL 418 de 2021; que lo conocido por el empleador al momento de la terminación del contrato de trabajo en el año son los exámenes practicados en el año 2018, donde todos ello lo calificaron como una persona apta para laboral, sin que se insistiera en recomendaciones como las que se habían dado en el pasado, nunca dio a conocer la existencia de tratamientos médicos vigentes y/u ordenados por la EPS o ARL, nunca dio a conocer incapacidades que implicara un ausentismo relevante o que dieran a conocer de una situación de salud, mucho menos una situación de salud grave o limitante, incluso, se insiste, la EPS y/o la ARL jamás emitieron órdenes de reubicación, tampoco emitieron recomendaciones médicas y mucho menos restricciones laborales, ni se conocieron tratamientos médicos.

Y el apoderado de Colpensiones, manifestó que no acepta si se opone y se atiene a lo que se decida.

CONSIDERACIONES

El problema jurídico en esta instancia se centra en determinar en virtud del **recurso de apelación** si hay lugar a revocar la sentencia por no ser sujeto de especial protección el actor al no tener una estabilidad laboral reforzada a la

terminación del contrato de trabajo en el año 2019, y se absuelva a la accionada de las pretensiones de la demanda.

No es objeto de discusión, la declaración emitida en primera instancia, de la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, del 15 de junio de 1998 al 18 de marzo de 2019, de acuerdo con lo relacionado en la historia laboral de Colpensiones, inicialmente por obra o labor y a término indefinido a partir del año 2006; que la sociedad demandada dio por terminado el contrato de trabajo el 18 de marzo de 2019 sin justa causa (fl. 21 del expediente digital 02); en la liquidación definitiva de prestaciones sociales, le reconocieron al actor la indemnización por despido injusto (fl. 57 y 58).

Partiendo de lo anterior el problema jurídico se resolverá en el siguiente orden:

1. Frente a la estabilidad laboral reforzada

Para la Sala existe diferencia entre la discapacidad y la incapacidad, toda vez que **la Incapacidad** hace relación a estar impedido transitoriamente para alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de las funciones intelectuales o físicas. **La discapacidad** es un estado temporal prolongado o **permanente** de una persona que, por accidente o enfermedad, queda **mermada en su capacidad laboral**. Con base en esa distinción debe estudiarse este asunto o como lo señala la Sentencia T 936 de 2009 “... *de tal suerte que no toda incapacidad genera discapacidad, solo lo hará aquella incapacidad que por su gravedad y continuidad en el tiempo se torne como un obstáculo para la realización de trabajos, producto de la disminución o pérdida total de la capacidad laboral que genera*”.

De manera general se puede decir que la Constitución Nacional en sus artículos 25, 47, 48, 49 y 54 garantizan a los discapacitados el derecho al trabajo en condiciones dignas y acorde con sus condiciones de salud.

La Ley 361 de 1997, estableció mecanismos de integración social de las personas con limitación, buscando la normalización social plena y la total integración de las personas con limitación basada en convenios y tratados internacionales sobre la materia como la Declaración de los Derechos Humanos proclamada por las Naciones Unidas en el año 1948, la Declaración de los Derechos del Deficiente Mental aprobada por la ONU el 20 de diciembre de 1971, la Declaración de los Derechos de las Personas con Limitación, aprobada por la Resolución 3447 de la misma organización, del 9 de diciembre

de 1975, el Convenio 159 de la OIT, la Declaración de Sund Berg de Torremolinos, UNESCO 1981, la Declaración de las Naciones Unidas concerniente a las personas con limitación de 1983 y la recomendación 168 de la OIT de 1983.

El artículo 26 de la ley 361 de 1997, reza:

*“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado **por razón de su limitación**, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.”*

Ahora, según lo dispuesto por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral entre otras en sentencia STL 3420 de 2020, para que se den los presupuestos de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud se deben cumplir 4 requisitos o condiciones tales como: i) Que el trabajador padezca de un estado de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, independientemente de su origen; ii) **Que el empleador tenga conocimiento de dicho estado de discapacidad;** iii) **Que el patrono despida al trabajador de manera unilateral y sin justa causa;** y iv) Que el empleador no solicite la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo.

Concordado con lo anterior, debe precisarse que la Corte Constitucional ha expresado en la reiteración de su jurisprudencia que para que opere la protección en mención deben cumplirse los siguientes presupuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que **le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades;** (ii) **que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido;** y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación, tal y como se ha sostenido en las sentencias SU-049 de 2017 y SU-040 de 2018, y en la SU 087 de 2022.

Y más recientemente han indicado las dos altas Corporaciones de forma concordante, que corresponde al trabajador probar la condición de salud que le impide desarrollar sus labores en condiciones normales y el conocimiento que de esta tenía el empleador, para a partir del cumplimiento de estas dos cargas, activar la presunción de discriminación que hace que el empleador deba demostrar las **razones objetivas** para terminar el vínculo, pues de no

demostrarla procede el reintegro del trabajador, tal y como se describe en las siguientes providencias:

Corte Suprema de Justicia Sentencia SL-4632-2021	Corte Constitucional Sentencia T-195-2022
Por ende, <u>el trabajador debe demostrar que fue despedido y que se encontraba limitado en su salud en los grados previstos por el legislador</u> , para que surja en su favor la protección legal, que conlleva a que sea el empleador quien deba probar que las razones invocadas para prescindir de los servicios del trabajador no fueron las concernientes a su limitación y, por consiguiente, ante esa situación acreditada, no se le podía exigir el agotamiento del permiso ministerial.	(...) el juez debe constatar el “deterioro significativo de [la] salud” del trabajador. Esta condición se verifica “siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales”. <u>Esta Corte ha aclarado que dicha condición puede ser probada</u> mediante la historia clínica y las recomendaciones del médico tratante, no es necesario que el accionante haya sido calificado con una pérdida de capacidad laboral “moderada, severa o profunda”, o aporte un certificado que acredite un porcentaje específico de pérdida de capacidad laboral.

De los anteriores apartes jurisprudenciales que guardan diferencia en cuanto al criterio de identificación de la persona beneficiada con la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo destacable es la necesidad de que la persona que reclama la protección demuestre que al momento en que fue terminado su contrato de trabajo se encontraba en una condición de salud que impedía realizar sus labores en condiciones regulares, siguiéndose por esta Sala el criterio establecido por la jurisprudencia constitucional para la identificación de la persona titular del denominado “*fuero de salud*”, criterio ampliamente reiterado y que en la actualidad se recoge en la sentencia **SU-087 de 2022** en la que de forma enunciativa se consignó una tabla para servir de criterio orientativo a los jueces para identificar aquellos casos en los que se esté en presencia de una estabilidad laboral reforzada por motivos de salud, la cual se transcribe para mejor ilustración así:

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido. (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral. (c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico. (d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del

	despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido.
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental. (b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad. (c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.
Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%. (b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.

Para acreditar el requisito del conocimiento del estado de Salud del trabajador que debe tener el empleador, la Corte Constitucional en la sentencia precitada, ha adoptado algunos criterios o casos a tenerse en cuenta para acreditar este conocimiento tales como:

- “1) La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.
- 2) El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.
- 3) El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.
- 4) El accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.
- 5) El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.
- 6) No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da

prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.

7) Los indicios probatorios evidencian que durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador”¹ (Resalto de la Sala)

Precisándose que, por el contrario, **este conocimiento no se acredita cuando (i) ninguna de las partes prueba su argumentación;** (ii) la enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato; (iii) el diagnóstico médico se da después del despido; y (iv) pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas.

Y recientemente en sentencias SL 1152 y 1154 de 2023, consideró necesario tener en cuenta al momento de analizar la estabilidad laboral reforzada, los alcances de la CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, señalando que el concepto de discapacidad se genera cuando se presenta una interacción entre *“personas con deficiencia y las barreras externas”* que impiden al trabajador que actúe en forma igualitaria a nivel social, político, económico y cultural. Determinó la Corte Suprema de Justicia, que para dar aplicación a la estabilidad laboral reforzada, deben concurrir dos elementos: *“1. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo. 2. La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás.”*, y determina como barreras de acceso, las actitudinales, comunicativas, y físicas. Estas últimas (las físicas) entendidas como *“obstáculos materiales, tangibles o contruidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.”*. Y concluyó reiterando la necesidad de solicitar permiso del Ministerio del Trabajo para despedir a una persona con una discapacidad, de no hacerlo, se presumiría que la terminación fue discriminatoria, estando en cabeza del empleador demostrar lo contrario, y en caso de iniciarse un proceso laboral señaló:

“... a las partes les concierne lo siguiente:

- Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más*

¹ T-434 de 2020. Reiterando las sentencias: T-383 de 2014, T-419 de 2016, T-589 de 2017, T-118 de 2019, T-284 de 2019, T-144 de 2017 y T-040 de 2016.

barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.

- *Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.”*

Para el caso bajo estudio, en atención a las cargas procesales contenidas en los artículos 164 y 167 del CGP y después de ser valorada en su conjunto las pruebas aportadas al proceso, con base en las reglas de la **sana crítica y la libre formación del convencimiento** (art. 61 del CPL), se extrae de la prueba aportada al plenario, que el Sr. Yornel Antonio Palencia Gómez **no contaba con incapacidades, terapias, restricciones laborales ni barreras para desempeñar a cabalidad sus funciones** a la terminación del contrato de trabajo, ello es, para el **18 de marzo de 2019**, entendiendo con ello que las dolencias de las que se aqueja el demandante por hipotiroidismo, asma, conjuntivitis aguda, glaucoma que reposan en las historias laborales, no generaban una barrera física que limitara el ejercicio efectivo de las funciones, ni ello le generaba una desigualdad frente a las personas que ejecutan las mismas labores o trabajo y tan es así, que se encuentra probado en el plenario que el actor desempeño sus labores de técnico instalador hasta el día de la terminación del contrato. Lo anterior con fundamento en las siguientes pruebas:

1º) Tamizajes del 9 de agosto de 2011 (fl. 75 del expediente digital 02):

Del riesgo para trabajar en altura y riesgo eléctrico – aptitud médica

- Concepto de aptitud: riesgo moderado: evaluación médica en la EPS para controlar los factores de riesgo alterados e ingreso a los SVE recomendados
- Apto para trabajo en altura, cumpliendo recomendaciones y restricciones dadas.

De riesgo cardiovascular y riesgo osteomuscular:

- Riesgo bajo

2º) Historia clínica de la Nueva EPS del 14 de mayo, 25 de junio, 31 de julio, 17 y 20 de septiembre de 2013, 19 y 23 de marzo, 1º de abril de 2014 (fl. 153 a 157, 164 a 175): Donde consulta porque se le hincharon los ojos, ardor y dolor en ojos; indicando en la primera consulta, que desde hacía 8 meses tiene edema en los ojos y le pican; que mejora temporalmente.

Radicado Único Nacional 05-001-31-05-003-2021-00206-01
Radicado Interno 220-24

Diagnósticos que se reportan en dichas historias clínicas es conjuntivitis atópica aguda.

3º) **Historia clínica de la Nueva EPS del 6 de febrero de 2015 (fl. 185):** remisión a oftalmología.

4º) **Concepto médico laboral SUS – Médicos S.A del 05/04/2017 (fl. 71 y 72 del expediente digital 02) del cual se destaca:**

- Evaluación de espirometría: la recomendación fue el ingreso a SVE (Sistema de Vigilancia Epidemiológico) Pulmonar con patrón restrictivo leve;
- Audiometría: control según SVE auditivo con valor sensibilidad auditiva.
- Recomendación dada por médico laboral: uso de lentes para ver de cerca.
- Evaluación osteomuscular: la recomendación fue el ingreso a SVE (Sistema de Vigilancia Epidemiológico) con bajo riesgo osteomuscular;
- Y dentro de las recomendaciones dadas para el cargo: Manejo de cuadro de cargas, cumplimiento de la norma; continuar manejo de bocio en EPS; educación y vigilancia en las normas de higiene, seguridad y riesgo relacionadas con su cargo.
- Sin restricciones para el cargo.
- Observaciones: el trabajador presenta mala técnica para realizar la espirometría, no hallazgos de evaluación pulmonar no síntomas respiratorios control por EPS.

MÉRITOS VIGILANCIAS		
EVALUACION	RECOMENDACION	DIAGNOSTICO INTEGRAL DE SALUD INTERPRETACION DEL RESULTADO PARA EL CARGO
Espirometría	Ingreso al SVE PULMONAR con valor actual Patrón restrictivo leve CFV: 68% VEF1: 68% VEF1/CFV: 99%. Control por EPS	Resultado Alterado cumpliendo recomendaciones, es adecuado para el cargo
Audiometria	Control según SVE AUDITIVO con valor actual: Sensibilidad auditiva periférica bilateral normal OD: 5 dB 4 Khz, ELIA; OI: 5 dB 4 Khz, ELIA; SAL A	Resultado Normal y adecuado para el cargo
Ex. Médico Enfasis V	Uso de lentes para ver de cerca e Ingreso al SVE VISUAL con valor actual: Alteración visual cercana bilateral	Resultado Alterado y adecuado para el cargo
Osteomuscular	Control según SVE con bajo riesgo osteomuscular para su cargo	Resultado Normal y adecuado para el cargo
Glicemia	Control según SVE teniendo en cuenta los niveles de glucosa en sangre normal	Resultado Normal y adecuado para el cargo
Perfil Lipídico	Control en el consumo de grasas y fritos + Ingreso al SVE CARDIOVASCULAR teniendo en cuenta los niveles altos leves del colesterol en sangre, resto de lípidos normales	Resultado Alterado y adecuado para el cargo
Otros	Control según SVE con bajo riesgo cardiovascular para su cargo	Resultado Normal y adecuado para el cargo
Otros	Control según SVE con bajo riesgo para trabajo en altura en su cargo	Resultado Normal y adecuado para el cargo

Exámen Médico	Control médico periódico en su EPS, vigilancia en el cumplimiento con su tratamiento de su Bocio. SVE	Resultado Alterado cumpliendo recomendaciones, es adecuado para el cargo
Exámen Médico	Control según SVE de la empresa, teniendo en cuenta examen físico Hernia Umbilical. Manejo adecuado de cargas, evaluación por EPS	Resultado Alterado cumpliendo recomendaciones, es adecuado para el cargo
CONCEPTO INTEGRAL DE APTITUD LABORAL		
Concepto : Apto para el cargo y T. Alturas con recomendacion		
Recomendaciones para el cargo :	Manejo adecuado de cargas, cumplimiento de la norma. Continuar manejo de su bocio en EPS. Educacion y vigilancia en las normas de higiene, seguridad y riesgos relacionados con su cargo	
Restricciones para el cargo :	Ninguna si se cumplen y vigilan las recomendaciones	
Observación : El trabajador presenta mala tecnica para realizar la espirometría. No hallazgos a la evaluacion pulmonar, no sintomas respiratorios. Control por EPS		

5º) **Concepto médico laboral SUS – Médicos S.A del 09/05/2017** (fl. 65 y 66 del expediente digital 02) del cual se destaca:

- Recomendación dada por médico laboral: realizar valoración por EPS con oftalmología por síntomas crónicos de irritación en ambos ojos y recomendación para realizar estudios en EPS por alteración leve en el patrón espirometrico;
- Evaluación de espirometría: la recomendación fue el ingreso a SVE (Sistema de Vigilancia Epidemiológico) Pulmonar con patrón restrictivo leve;
- Evaluación osteomuscular: la recomendación fue el ingreso a SVE (Sistema de Vigilancia Epidemiológico) con bajo riesgo osteomuscular;
- Y dentro de las recomendaciones dadas para el cargo: están las de **no exponerse a soldadura frecuentemente durante la jornada laboral o ser realizada con protección ocular y en forma temporal y usar protección respiratoria en caso de exponerse al humo o polvo.**

Se resalta que dichas recomendaciones fueron dadas por “**2 meses**, debe presentarse a nueva valoración con historia clínica de oftalmología y medicina general” (Resalto fuera del texto)

EVALUACION	RECOMENDACION	DIAGNOSTICO INTEGRAL DE SALUD	INTERPRETACION DEL RESULTADO PARA EL CARGO
Exámen Médico	Valoracion en su eps con oftalmologia por sintomatologia cronica irritativa en ambos ojos, + antecedente de glaucoma.		Resultado Alterado cumpliendo recomendaciones, es adecuado para el cargo
Exámen Médico	se recomienda continuar estudios en su eps por sintomatologia inespecifica referida por el trabajador con examen fisico normal . y alteracion leve en el patron espirometrico.		Resultado Alterado cumpliendo recomendaciones, es adecuado para el cargo
Espirometria	Ingreso al SVE PULMONAR con valor actual Patrón restrictivo leve CFV: 76% VEF1: 80% VEF1/CFV: 105% . se recomienda estudios complementarios en su eps .I		Resultado Alterado cumpliendo recomendaciones, es adecuado para el cargo
Ex. Médico Enfasis V	uso de lentes en vision cercana + seguimiento anual con optometria.		Resultado Alterado cumpliendo recomendaciones, es adecuado para el cargo
Osteomuscular	Control según SVE con bajo riesgo osteomuscular para su cargo		Resultado Normal y adecuado para el cargo
CONCEPTO INTEGRAL DE APTITUD LABORAL			
Concepto : Apto con Recomendación			
Recomendaciones para el cargo :	se recomienda no exponerse a soldadura de forma frecuente durante su jornada laboral si es necesario debe realizario con la adecuada proteccion ocular y de forma temporal+ uso de proteccion respiratoria en caso de exposicion a humo y polvo etc.		
Licencia en Salud Ocupacional 121437			
Restricciones para el cargo :	Ninguna		
Observación :	Valoracion por oftalmnologia . valoracion en su eps con medicina general por hallazgos en espirometría tamiz, . recomendaciones medicas por 2 meses., debe presentarse a nueva valoracion con historia clinica de oftalmologia y medicina general.		

6º) **Historia clínica de la Nueva EPS del 6 de julio de 2017 (fl. 113):** Donde consulta porque se está asfixiando. Diagnósticos que se reportan en dicha historia clínica son hipotiroidismo, asma, hiperlipidemia, presbicia

7º) **Concepto médico laboral SUS – Médicos S.A del 30/08/2017** (fl. 67 y 68 del expediente digital 02):

- Evaluación de espirometría: se recomienda iniciar estudios en la EPS para descartar patología de base que genere patrón restrictivo pulmonar
- Recomendación dada por médico laboral: solicitó concepto de oftalmología de su médico tratante, respecto a exposición a arcos de soldadura por empeoramiento.
- Evaluación osteomuscular: recomendación de control SVE con bajo riesgo.
- Recomendaciones dadas para el cargo: educación de normas de higiene seguridad y riesgos relacionados en su cargo de instalador; solicitó concepto de oftalmología; iniciar estudios por EPS por hallazgos pulmonares y espirometría tamiz alterada.
- Recomendaciones para el cargo: evitar la exposición material particulado hasta realizar evaluación de tratamiento por su EPS; evitar exposiciones a soldaduras hasta tener conceptos de oftalmología.
- Observación: solicitó concepto de su médico tratante relacionado con la condición de salud visual e iniciar estudios en EPS por síntomas respiratorios con patrón espirometrico alterado.

DIAGNOSTICO INTEGRAL DE SALUD		
EVALUACION	RECOMENDACION	INTERPRETACION DEL RESULTADO PARA EL CARGO
Espirometria	iniciar estudios en su eps por medicina interna para descartar patología de base que este generando patron restrictivo pulmonar. se entrega remisión y espirometrias realizadas para aportar en su eps.	Resultado Alterado cumpliendo recomendaciones, es adecuado para el cargo
Exámen Médico	se entrega remisión a oftalmologia solicitando concepto de su medico tratante con respecto a exposición a arco de soldadura. pues el trabajador refiere empeoramiento de la sintomatologia.	Resultado Alterado cumpliendo recomendaciones, es adecuado para el cargo
Exámen Médico	continuarmanejo en su eps por patologia endocrina de base.	Resultado Alterado y adecuado para el cargo
Osteomuscular	Control según SVE con bajo riesgo osteomuscular para su cargo	Resultado Normal y adecuado para el cargo
CONCEPTO INTEGRAL DE APTITUD LABORAL		
Concepto : Apto con Restricción		
Recomendaciones para el cargo :	Educación en normas de higiene, seguridad y riesgos relacionados con su cargo de Instalador + Se solicita concepto de oftalmologia tratante + se solicita iclar estudios en su eps por hallazgos pulmonares y espirometria tamiz alterada. +	
Restricciones para el cargo :	Evitar la exposición a contaminantes como material particulado, humos, polvos, fibras, ianas, gases, vapores(hasta realizarse evaluación y tratamiento en su eps).+ evitar exposición a soldadura.(hasta tener concepto de oftalmologia)	
Observación :	trabajador con antecedente de condición de salud visual sintomatica en manejo con oftalmologia. por lo cual se solicito concepto de su medico tratante + sintomatologia respiratoria con patron espirometrico alterado que debe iniciar estudios (eps).	

8º) **Acta de implementación de recomendaciones y restricciones y/o reubicación** del 4 de septiembre de 2017 (fl 53 del expediente digital 02): la sociedad demandada acató las recomendaciones médicas y estableció:

RECOMENDACIÓN MÉDICA	TIEMPO DE VIGENCIA
Evitar la exposición a contaminantes como material particulado, humos, polvos, fibras, lanas, gases, vapores	hasta realizarse evaluación y tratamiento en su eps
evitar exposición a soldadura	hasta tener concepto de oftalmología

Las actividades que podrá realizar el trabajador cumpliendo las recomendaciones y/o restricciones son:

Puede realizar trabajos donde no requiera utilizar soldadura, de ser necesario el técnico informara al supervisor encargado o ingeniero jefe que envíen otro instalador para que este realice los trabajos de soldadura, de igual manera no puede estar en obras donde se genere mucho polvo, por lo tanto podría realizar desmontes siempre y cuando se evalué las condiciones de la obra previamente por personal de sst

NOTA: se podrán incluir otras actividades previa revisión con el área de Seguridad y Salud en el trabajo

9º) **Historia clínica de la Nueva EPS del 2 de octubre de 2017 (fl. 208):**
Donde consulta para renovación de formula médica, cuadro de purito anal que empeora en las noches, “mal olor en la cola” y refiere cuadro de dolor precordial tipo punzada. Diagnósticos que se reportan en dicha historia clínica son hipotiroidismo, parasito intestinal, dolor en el pecho al respirar, y otros controles generales de salud de rutina.

10º) **Concepto médico laboral SUS – Médicos S.A del 03/04/2018 (fl. 63 y 64 del expediente digital 02):**

- Recomendación dada por médico laboral: control según SVE Visual con alteración visual mixta leve, optometría y oftalmología periódicas en EPS por historia de glaucoma controlado
- Evaluación de espirometría: **recomendación es el ingreso al SVE pulmonar con valor actual patrón restrictivo límite y uso de protección respiratoria**
- Recomendaciones dadas para el cargo: continuar con tratamiento y controles de tiroides, SVE visual y respiratorio y educación de normas de higiene, seguridad y riesgos relacionados en su cargo de instalación.
- Sin restricciones para el cargo no observaciones.

EVALUACION	RECOMENDACION	DIAGNOSTICO INTEGRAL DE SALUD	INTERPRETACION DEL RESULTADO PARA EL CARGO
Ex. Médico Enfasis V	Control según SVE VISUAL con Alteración visual mixta leve OD: 20/25; 14/14 – OI: 20/25; 14/21 Optometría y oftalmología periódicas en EPS por historia de glaucoma controlado		Resultado Alterado cumpliendo recomendaciones, es adecuado para el cargo
Audiometria	Control según SVE AUDITIVO con valor actual: Sensibilidad auditiva periférica bilateral normal OD: 5 dB 4 Khz, ELIA; OI: 15 dB 4 Khz, ELIA; SAL A;		Resultado Normal y adecuado para el cargo
Espirometria	Ingreso al SVE PULMONAR con valor actual Patrón restrictivo límite CFV: 80% VEF1: 77% VEF1/CFV: 95% Uso de protección respiratoria		Resultado Alterado cumpliendo recomendaciones, es adecuado para el cargo
Laboratorio	Control según SVE teniendo en cuenta los niveles de glucosa en sangre normal, colesterol total alto leve y triglicéridos normales Controlar las grasas		Resultado Alterado y adecuado para el cargo
Otros	Control según SVE con bajo riesgo osteomuscular, bajo riesgo cardiovascular y medio para trabajo en alturas		Cumpliendo recomendaciones, es adecuado para el cargo
Exámen Médico	Control según SVE y continuar tratamiento médico en la EPS teniendo en cuenta la disfunción tiroidea		Resultado Alterado cumpliendo

CONCEPTO INTEGRAL DE APTITUD LABORAL	
Concepto :	Apto para el cargo y T. Alturas con recomendacion
Recomendaciones para el cargo :	Continuar tratamiento y controles de tiroides en EPS. SVE visual y respiratorio. Educación en las normas de higiene, seguridad y riesgos relacionados con su cargo en instalación
Restricciones para el cargo :	ninguna cumpliendo recomendaciones

11º) **Historia clínica de la Nueva EPS del 6 de julio de 2018 (fl. 212):** Donde consulta por control. Y se indica que se envió solicitud para valoración médica el 17 de mayo de 2018 por parte de MITSUBISHI ELECTRIC por hallazgos patológicos al realizar exámenes médicos periódicos, alteración en el perfil lipídico, visiometría, espirometría.

12º) **Historia clínica de la Nueva EPS del 4 de octubre de 2018 (fl. 215):** Donde consulta para revisión de exámenes

13º) **Historia clínica de la Nueva EPS del 17 de abril de 2019 (fl. 218 del expediente digital 02):** con fecha posterior a la terminación del contrato, donde consulta porque tenía ardor en el corazón. Diagnósticos que se reportan en dicha historia clínica dolor en el pecho no especificado, otros controles generales de salud de retina, examen de ojos y de la visión.

14º) En la historia laboral impresa el 4 de marzo de 2021, se registran como ultima incapacidad médica del **20 al 22 de septiembre de 2013** (fl. 125 expediente digital 02):

Historico de Incapacidades Medicas					
Fecha Inicial	Fecha Final	Fecha Impresión	Días Inc.	Días Acum.	Medico
20/09/2013	22/09/2013	20/09/2013	3	0	YESENIA JULIETH MENDOZA CAMACHO
17/09/2013	19/09/2013	17/09/2013	3	0	DIANA MARIA LONDOÑO PEREZ
31/08/2013	01/09/2013	31/07/2013	2	0	RUEDA GUERRERO ROSA EVELIA
25/06/2013	27/06/2013	25/06/2013	3	0	ELIAS LOPERA SIERRA
01/08/2012	04/08/2012	01/08/2012	4	0	FEDERICO JAVIER VELEZ SIERRA
28/06/2012	29/06/2012	28/06/2012	2	0	DIANA MARIA LONDOÑO PEREZ
02/04/2012	04/04/2012	02/04/2012	3	0	CASSIANI GUTIERREZ RICARDO FABIAN
28/10/2010	10/11/2010	28/10/2010	14	0	RODRIGUEZ GONZALEZ RICARDO
FIN IMPRESION DE PAGINA					

15º) A fls. 113 a 126 y 180 a 183, 186 a 195, 202 a 218 del expediente digital 12, se aportaron constancia de asistencia del actor a las siguientes capacitaciones:

- Instalación: 1º de julio de 2014
- Capacitación: 11 y 24 de noviembre de 2014
- Manejo seguro de sustancias química: 29 de septiembre de 2014
- Instalación: 2 y 30 de marzo, 3 de agosto, 23 de noviembre de 2015
- Capacitación: 3 de agosto de 2015
- Socialización: 25 de abril de 2016
- Lección aprendida: 10 de mayo de 2016 y 5 de febrero de 2017
- Manejo de herramientas: 7 de junio de 2016
- Riesgo eléctrico: 18 de julio 2016
- Primeros auxilios: 29 de agosto de 2016
- Reinducción a seguridad y salud en el trabajo: 29 de octubre 2016
- Seguridad vial: 21 de noviembre de 2016
- Lección aprendida: 5 de febrero de 2017
- Lección aprendida número 28: 24 de abril de 2017
- Manejo seguro de herramientas: 6 de mayo de 2017
- Manejo sustancias: 6 de mayo 2017
- Taller HS manejo de herramientas: 27 de julio de 2017
- Primeros auxilios: 2 de septiembre 2017
- Reinducción seguridad y salud en el trabajo: 2 de septiembre 2017
- Riesgo ergonómico: 25 de noviembre 2017
- Manejo defensivo y atención de víctimas: 25 de noviembre de 2017
- Uso de caucho de bloqueo para puertas: 25 de noviembre de 2017
- Uso de cintas planas: 25 de noviembre de 2017
- Uso de arnés en el proceso de ajustes: 25 de noviembre de 2017
- Lecciones aprendidas: 28 de mayo de 2018
- Socialización seguridad y salud en el trabajo: 26 de julio de 2018

16º) Registro de elementos de protección personal entregado en diciembre de 2006 y que correspondió a (fl. 196 a 198):

- Ropa de trabajo
- Protección de extremidades inferiores (botas)
- Protección de cráneo (casco de seguridad)
- Protección de la cara y los ojos (monogafas de seguridad)
- Protección del sistema auditivo (tapones auditivos)
- Protección de las vías respiratorias (mascarilla)
- Protección de extremidades (guantes)
- Equipo de trabajo en alturas (arnés integral, mosquetón cordino y eslinga)
- Manual de seguridad de instalación

17º) En respuesta a requerimiento del juzgado la ARL COLMENA S.A aporta informe de accidente de trabajo sufrido por el Sr. Yornel Antonio Palencia Gómez el 21 de julio de 2017, donde reportaron “en la obra lisboa un funcionario de la obra tira hacia abajo un balde con arena y volaron varias partículas por ya que en el momento se encontraba fuerte el viento y una arena cae en el ojo derecho ocasionando ardor” jl: 7:30 a 17:00.. fecha y hora: 21/07/2017 a las 16:00 el trabajador se encontraba recibiendo un material que llegaba de la planta, y en la obra hay unas canecas largas para tirar escombros, en un momento tiran arena y tras un ventaron (brisa) le cae polvo en el ojo

derecho, el trabajador usa gafas permanentes, pero aun así no puede evitar que se le introduzca el cuerpo extraño en el ojo, presenta dolor, ardor, molestia para abrir y cerrar el ojo.” (expediente digital 40 y 42)

18º) El Juzgado de conocimiento en la etapa del decreto de pruebas, de oficio designó de oficio a la Facultad de Salud Pública de la U de A, para que valorara el daño corporal y mental den demandante (expediente digital 34). Sin embargo, luego de ser aportado al plenario el dictamen de pérdida de capacidad laboral y ser sustentado el mismo por el perito Juan Diego Zapata Serna, el juzgado en forma oficiosa retiró del proceso, sin que sea tenida en cuenta.

19º) Certificado emitido el 8 de octubre de 2021, por la Subgerente de SSTMA y la Médica Laboral de la sociedad MITSUBISHI ELECTRIC DE COLOMBIA LTDA., en donde señalan que en las evaluaciones médicas periódicas se evidencia el adecuado estado de salud del actor para desempeñar sus labores (fl. 237 del expediente digital 12):

- Exámenes periódicos #1: sin antecedentes personales, sin referencia de síntomas y diagnóstico médico: "examen físico clínicamente normal" exámenes.
- Examen periódico #2: concepto integral de aptitud laboral: apto con recomendación (medidas de control para dislipidemia) sin antecedentes patológicos o sintomatología referida.
- Examen periódico #3: apto para el cargo, exámenes clínicos "clínicamente normal" sin antecedentes patológicos o síntomas referidos, no patologías en estudio.
- Examen periódico #4: "apto para el cargo, diagnóstico "adecuado" sin hallazgos clínicos, sin sintomatología referida.
- Examen médico periódico #5: patología hormonal en manejo por EPS, espirometría con patrón espirométrico normal, concepto: "apto" sin síntomas referidos.
- Examen periódico #6: espirometría alterada con una observación de mala técnica del trabajador para la toma de la misma, el médico no encuentra nada patológico al examen físico y el trabajador no refería síntomas respiratorios.
- Examen periódico #7: este examen tiene 4 meses de diferencia con el anterior por seguimiento por hallazgos espirométricos anteriores y se remite a medicina interna.
- Examen de egreso realizado el 22/03/2019 donde el médico reporta no tener evidencias de patología asociada con accidente de trabajo o enfermedad laboral (ATEL), no reporta síntomas o antecedentes patológicos personales.

20º) El demandante en el interrogatorio de parte aseguró haber iniciado labores en 1998 como ayudante de instalación de ascensores y con el tiempo aprendió la labor y pasó a desempeñarse como técnico de instalación de ascensores y escaleras eléctricas en el año 2005; que en la instalación se hace el proceso de soldadura un 80%, luego terminan el 20% que faltaban, pero empiezan otra obra con el mismo 80%, por lo que no duran mucho tiempo sin soldar; que en una obra hay muchos cambios de personal y personas nuevas que no sabían soldar, y al no haber personal calificado le tocaba soldar a él; que **desarrolló la actividad de soldador hasta el momento en que finalizó el contrato de trabajo**, que el personal de salud ocupacional de la empresa le hizo visita a su puesto de trabajo pero nunca hicieron efectiva la petición; que en el año 2018 le hicieron recomendaciones de que no podía estar mucho en áreas de contaminación; las recomendaciones se las daba SUS MEDICO

cuando le hacia la espirometría y las presentaba a la empresa; que los conceptos de SUS MÉDICOS, decían que era apto para desarrollar el cargo con restricciones; que él contaba con restricciones y recomendaciones pero no las cumplieron; que **nunca dejo de cumplir con sus obligaciones laborales para el momento de la finalización del contrato de trabajo y siempre estuvo en el área de trabajo**; que presentaba ausentismos cuando tenía incapacidades médicas.

21º) **El Sr. Jorge Henao (testigo de la parte demandante)**, aseguró haber trabajado con el actor como su auxiliar en 4 o 5 instalaciones; que conoció al demandante en el 2015 cuando el testigo comenzó a trabajar; no sabe fecha en que terminó el contrato el actor; los cargos en las obras eran ingeniero, supervisor, técnico instalador y auxiliar y el demandante era técnico; el demandante era el encargado de la instalación, ellos iban al proyecto, la empresa les entregaba un pozo o un foso que es donde va el ascensor, el actor era encargado y miraba los planos para empezar la instalación; desde que empezaban utilizaban taladro, pulidora, soldadura.

Aseguró haber aprendido a soldar porque el demandante casi no le daba para soldar por la vista; el testigo hacía la soldadura y el taladro los hacían los dos; los sitios de trabajo eran cerrados, eran sótanos y no había ventilación; cree que trabajo de soldadura era en un 50% en toda la instalación; la empresa les proporcionaba todos los elementos de protección y seguridad, tales como el arnés, líneas de vida, para el tipo de soldadura les daban un delantal de carnaza, guantes de carnaza, unas polainas que se ponían encima de la boca, le entregaban gafas, orejeras, delantal, caretas, zapatos con refuerzo en la punta; que la careta era de mano y no careta completa.

Frente a los elementos de protección para no inhalar la soldadura, dijo que el lugar de trabajo era un espacio confinado, encerrado 100% ,el humo de la soldadura es mucho y se inhalar un 40 a 50%, que tenían tapabocas con un filtro y gafas pero al empañarse las gafas no podían ver, y se retiraban uno de los dos elementos; que el trabajo con soldadura era de 7 a 5 y el 50% restante de instalación era martillar; aseguró que la empresa conocía de las restricciones laborales del actor porque era evidentes ya que el demandante llegaba a la obra con gafas oscuras porque los ojos eran rojos y por eso el testigo aprendió a soldar; cree que el supervisor debía de saber eso; que ellos utilizaban químicos como tiner, gasolina blanca, anticorrosivos, pintura, los cuales eran manipulados con guantes y tapaboca.

Que el último trabajo realizado con el demandante fue en bello, sin recordar la fecha, y en ese momento el demandante era el instalador y siempre mantuvo ese cargo, el cual lo desarrollaba muy bien; que **el demandante desarrolló de manera técnica y adecuada su cargo de técnico en instalación hasta la última instalación que estuvo con el demandante.**

21º) la Sra. **Shirley Caterine Arroyave Arboleda (testigo de la sociedad demandada)** quien es administradora de seguridad y salud en el trabajo y se desempeña como jefe del área de seguridad y salud en el trabajo; manifestó que el demandante tenía una recomendación laboral en el año 2017 que fue elaborada por SUS MÉDICOS que se dieron al hacerse los exámenes médicos periódicos de control; que fueron recomendaciones temporales y consistían en evitar poner al trabajador a polvo, soldadura, humos, neblinas, lanas; en el 2018 recibieron un concepto médico donde el concepto de aptitud era apto para el cargo, aclarando que en el 2017 también decía apto para el cargo y con recomendaciones; **que el demandante no tuvo incapacidades de 2017 a 2019; hasta el momento no han recibido novedad de valoración asociada a la EPS ni de ARL, ni de entidades privadas asociada al estado de salud, ni asociada a que el trabajador haya informado algo de su estado de salud y es reiterativa que era voluntad de la empresa enviar a los trabajadores a exámenes periódicos por medicina laboral porque lo hacen dentro de sus estándares de seguridad;** de la EPS ni ARL recibió concepto de diagnóstico del demandante; asegura que las recomendaciones del 2017 fueron temporales hasta el año 2018 con conceptos de aptitud apto para su trabajo como instalador; **después de 2018 siempre se conceptuó y se evidenció que el trabajador era apto para el cargo y continuó con sus actividades con normalidad evitando la exposición a soldadura;** las recomendaciones de 2017 no impedían que desarrollara el cargo que él desempeñaba de técnico de instalación y entre sus diversas actividades ejecutó su actividades con normalidad, como habitualmente lo realizaba el técnico; la actividad de soldadura dentro del cargo es el 3%, es muy bajo porque en el proceso de soldadura hay trabajos continuos e intermitentes, ese es intermitente ya que son cordones de soldadura que no se hacen durante toda la operación y son por actividades esporádicas; el demandante también hacía instalación de escaleras eléctricas ya que tenía el perfil de técnico de instalación que abarca otras actividades

22º) **El testigo William Giraldo Castro (parte demandante)**, dijo haber sido compañero de trabajo del actor siendo el testigo auxiliar del demandante; en el cargo de instalación de ascensores, al actor le tocaba soldar, manejaba

químicos, desengrasante, tiner, trabajar en las alturas, taladrar; el porcentaje la actividad de soldadura es del 7 u 8% y depende de la altura del ascensor; observó que el demandante tenía padecimiento en los ojos, se le ponían rojos ello se generaba porque al soldar se suelta humo que es fuerte; esto lo sabía el supervisor Walter Aguirre; Shirley Catherine Arroyave Arboleda en ese momento era la SISO; no le consta que el demandante en algún momento le haya manifestado a la SISO que tenía malestar en los ojos; que la empresa les entrega implementos de seguridad para desarrollar sus labores de soldadura y demás, como guantes de carnaza, delantal de carnaza y una careta tradicional, casco de seguridad, arnés, botas, uniformes; que laboraban en espacios confinados, en un horario de 7:30 am a 5:30 de la tarde de lunes a viernes; el testigo conocía de las restricciones que tenía el demandante debido a que le tenían que colaborar, porque no podía levantar cierto peso y él le colaboraba y cuando estaban con él, al testigo le tocaba soldar siendo función de él y esto lo sabía el supervisor; los lugares donde les tocaba laborar había polvo, residuos, humedad muchas veces; que acompañó al accionante a realizar escaleras eléctricas la cual implica menos soldadura; el demandante desarrollaba en todas las obras el cargo de técnico en instalación; la última obra en que estuvo con el demandante fue en Bello, no recuerda el año **pero el actor hacía bien su trabajo y lo hacía habitualmente en condiciones óptimas y cumplía con los requerimientos que le exigían para desarrollar su cargo, que desarrollo el mismo cargo hasta la finalización de su contrato.**

23º) **Testigo de la accionada, Sr. Daniel Esteban Hernández** expresó conocer al demandante desde el 2014 que ingreso a laborar para la empresa demandada; para ese momento era instalador de ascensores; que en la empresa hacen examen de ingreso y de retiro, que al demandante se le hizo examen de retiro; no sabe si en examen de egreso se encontraron anomalías al demandante; el demandante tenía recomendaciones en cuanto al uso de elementos de protección personal para ciertas actividades como el de soldadura; no recuerda si el demandante tuvo incapacidades; no sabe si el demandante les mostro los seguimientos de la EPS; las recomendaciones eran temporales y que dichas recomendaciones no le impedían realizar sus funciones de manera cotidiana siempre y cuando utilice los implementos de protección; los elementos de protección eran los mismos para todos los trabajadores de instalaciones; el resultado del examen periódico del año 2018 era apto para trabajar en instalaciones, que para el momento de la terminación del contrato el demandante desarrollaba el cargo habitual para el que había sido contratado; la empresa no recibió de la EPS o ARL alguna

recomendación; tampoco de parte del demandante o de la ARL alguna reubicación, ni cambio de cargo.

Al analizar la prueba relacionada, es claro que el demandante al momento a la terminación del contrato de trabajo el **18 de marzo de 2019**:

1º) No tuvo incapacidades al momento de la terminación del contrato de trabajo, ni se encontraba en terapias físicas. La última incapacidad tuvo lugar en el año 2013.

2º) No contaba con recomendaciones ni restricciones laborales a la terminación del contrato, pues las recomendaciones fueron dadas en el Concepto médico laboral SUS – Médicos S.A del **09/05/2017** (fl. 65 y 66 del expediente digital 02) con un **tiempo de duración de 2 meses** y que correspondían a “se recomienda no exponerse a soldadura de forma frecuente durante la jornada laboral si es necesario debe realizarlo con la adecuada protección ocular y de forma temporal + uso de protección respiratoria en caso de exposición a humo y polvo, etc”

Aunado a lo anterior, conforme fue expresado por el testigo Jorge Henao, la empresa entregaba la totalidad de los implementos de protección y seguridad para el desempeño de las labores de soldador, entre ellas gafas, careta, tapabocas, etc, lo que da a entender conforma la recomendación enunciada, que el demandante ejercía su labor y en especial la actividad de soldador, con la debida protección ocular y con el uso de la protección respiratoria en cumplimiento de la recomendación dada por medicina laboral.

3º) No hay prueba testimonial ni documental en la que se evidencie las barreras del Sr. Yornel Antonio Palencia Gómez para ejercer sus funciones en las mismas condiciones de sus compañeros, por el contrario, el mismo demandante y los testigos, aceptaron que el actor realizó sus funciones en forma normal hasta la terminación del vínculo laboral. es decir, había carencia de obstáculos en la ejecución de las labores desempeñadas por el actor a la terminación del contrato de trabajo.

Tampoco se logró demostrar el nexo de causalidad entre la terminación del contrato de trabajo y el estado de salud del actor, por el contrario, al tratarse de un trabajador que presento recomendaciones por su estado de salud en el año 2017 sin que las mismas hayan perdurado en el tiempo (pues de ello no

hay prueba), no estuvo incapacitado desde el año 2013 y asistió a ejercer sus labores, mismas que desempeñó sin barrera alguna.

Con base en lo expuesto se REVOCARÁ PARCIALMENTE la sentencia y en su lugar se DECLARARÁ que el Sr. Yornel Antonio Palencia Gómez no era un sujeto de especial protección a la terminación del contrato de trabajo el 18 de marzo de 2019, por lo tanto, no se encontraba en estabilidad laboral reforzada.

En consecuencia se ABSOLVERÁ a la sociedad MITSUBISHI ELECTRIC DE COLOMBIA LTDA. del reintegro sin solución de continuidad al Sr. Yornel Antonio Palencia Gómez; del pago de salarios y prestaciones sociales por el período comprendido entre el 19 de enero de 2019 y el 31 de julio de 2024 indexada; así mismo se absolverá de la orden de pagar al actor los salarios y prestaciones que se sigan causando a partir del 1º de agosto de 2024 y hasta la fecha efectiva del reintegro; de la orden dada a la accionada MITSUBISHI ELECTRIC DE COLOMBIA LTDA, de pagar a Colpensiones los aportes a seguridad social en pensiones por el período comprendido entre el 19 de enero de 2019 y el 31 de julio de 2024 y hasta cuando real y efectivamente sea reintegrado; que MITSUBISHI ELECTRIC DE COLOMBIA LTDA, solicite a Colpensiones la liquidación de los valores a pagar por concepto de aportes a seguridad social en pensiones por el período comprendido entre el 19 de enero de 2019 y el 31 de julio de 2024, incluyendo los intereses de mora y que Colpensiones dentro del mes siguiente a la fecha en que lo solicite por escrito MITSUBISHI ELECTRIC DE COLOMBIA LTDA, efectúe la liquidación; y se absolverá a la accionada de pagar la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Se CONFIRMARÁ la sentencia en todo lo demás, ello es, la declaración que entre las partes existió un contrato de trabajo entre el 15 de junio de 1998 y el 18 de marzo de 2019, de acuerdo con lo relacionado en la historia laboral de Colpensiones, inicialmente por obra o labor y a término indefinido a partir de 2006, por no haber existido inconformidad en ese punto.

2. De las pretensiones subsidiarias

Al no prosperar las pretensiones principales de reintegro por estabilidad laboral reforzada, indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el pago de salarios dejados de percibir desde el despido hasta el reintegro; el pago de las prestaciones sociales, vacaciones, primas extra legales y bonificaciones; la seguridad social dejada de percibir hasta que se verifique el reintegro; la

indemnización moratoria del artículo 65 del CST por mora en el pago de las prestaciones sociales por no pago de la liquidación al momento del despido y las costas procesales.

Se hace necesario analizar las **pretensiones subsidiaria**, en donde fue solicitado, se declarara la existencia del contrato de trabajo a término indefinido sin solución de continuidad desde el 15 de junio de 1998 hasta el 18 de marzo de 2019; que existió despido en estabilidad laboral reforzada de conformidad con la ley 361 de 1997, el 18 de marzo de 2019; que la accionada debe cancelar la indemnización del art. 26 de la Ley 361 de 1997; la indemnización del art. 64 del CST desde el 15 de junio de 1998 sin la reforma de la Ley 789 de 2002; la indemnización moratoria del artículo 65 del CST por no pago de la liquidación; y el pago de las costas procesales.

Al respecto se debe decirse, que en primera instancia se declaró la existencia del contrato de trabajo desde el 15 de junio de 1998 al 18 de marzo de 2019, de acuerdo con lo relacionado en la historia laboral de Colpensiones, **inicialmente por obra o labor y a término indefinido a partir de 2006**, y al no ser objeto de inconformidad, se acogerá lo allí expresado.

En segunda medida, no se declarará la estabilidad reforzada del actor, por las razones analizadas en el numeral anterior y en consecuencia no le asiste derecho al pago de la indemnización del art. 26 de la Ley 361 de 1997.

Frente a la solicitud de reconocimiento de la indemnización por despido injusto del art. 24 del CST y la indemnización moratoria del art. 65 del CST, debe indicarse que, fue aceptado en el hecho 12 de la demanda, que el contrato fue liquidado con la indemnización, tomando como fecha de ingreso **el 1º de diciembre de 2006 y fecha de retiro del 18 de marzo de 2019**.

En ese sentido, y como en primera instancia se aceptó la **existencia de contratos de obra o labor en un inicio, y que solo a partir del año 2006 se celebró un contrato a término indefinido**, considera la Sala que no le asiste derecho al demandante al reconocimiento de las indemnizaciones solicitadas, ello es, a que se liquide teniendo en cuenta el periodo transcurrido entre el 15 de junio de 1998 al 30 de noviembre de 2006, porque en primera instancia no se declaró que la relación laboral fuera en forma ininterrumpida de 1998 a 2019, sino que por el contrario, se aceptó la existencia de contratos de obra o labor frente a los cuales no existió discusión, y de ellos no se alega un despido

injusto, y en caso de ser así, se encontraría prescrito, al haberse presentado la demanda.

Por lo explicado, al ser a partir del año 2006 que se acordó un contrato de trabajo a término indefinido, en el evento de la indemnización por despido injusto, esta debió acoger los extremos del **1º de diciembre de 2006 al 18 de marzo de 2019**, tal y como se hizo pues así fue aceptado por el actor y de ello existe como soporte la liquidación definitiva visible a fls 57 del expediente digital 02.

Y no hay lugar a la indemnización del art. 65 del CST al no existir salarios no prestaciones adeudados por el periodo anterior al 1º de diciembre de 2006.

En consecuencia, no se accederá al pago de la indemnización por despido sin justa causa ni a la indemnización por mora en el pago de salarios y prestaciones sociales, bajo el entendido que no existe un periodo laboral diferente, que deba ser incluido dentro de la liquidación realizada por la sociedad MITSUBISHI ELECTRIC DE COLOMBIA LTDA.

Por lo expresado lo legal y pertinente será ABSOLVER a MITSUBISHI ELECTRIC DE COLOMBIA LTDA de las pretensiones subsidiarias de la demanda.

Frente a los demás aspectos alegados por la parte demandante y la accionada MITSUBISHI ELECTRIC DE COLOMBIA LTDA, no se hará un pronunciamiento, teniendo en cuenta que el principio consonancia establecido en el art. 66A del CPT y SS establece “La sentencia de segunda instancia, así como la decisión de autos apelados, **deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación**” (resalto fuera del texto).

Sin costas en esta instancia.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, y administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, EN SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Medellín, en relación con la declaración que entre las partes existió un contrato de trabajo entre el 15 de junio de 1998 y el 18 de marzo de 2019, de acuerdo con lo relacionado en la historia laboral de Colpensiones, inicialmente por obra o labor y a término indefinido a partir de 2006.

SEGUNDO: REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia y en su lugar se **DECLARA** que el Sr. Yornel Antonio Palencia Gómez no era un sujeto de especial protección a la terminación del contrato de trabajo el 18 de marzo de 2019, por lo tanto, no se encontraba en estabilidad laboral reforzada. En consecuencia, se **ABSULEVE** a MITSUBISHI ELECTRIC DE COLOMBIA LTDA de las demás pretensiones principales, por las razones expresadas en la parte motiva de la providencia.

TERCERO: ABSOLVER a la sociedad MITSUBISHI ELECTRIC DE COLOMBIA LTDA de las pretensiones subsidiarias, conforme lo expuesto en la parte motiva de la providencia.

CUARTO: Sin costas en esta instancia.

QUINTO: Las anteriores decisiones se notifican por EDICTO, conforme lo dispuesto en la providencia AL 2550, radicación 89628 del 23 de junio de 2021 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

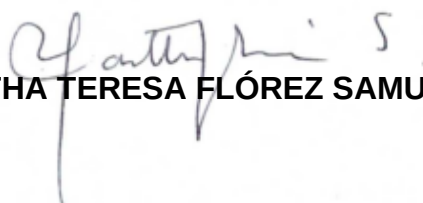
Los Magistrados.



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO